



MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN DIRI

**Muhammad Ali Adriansyah¹, Inggrid Delta Sintara²,
Ghea Vembi Cevaranie Pramujie³, Ardiya Salsabila⁴**

^{1),2,3,4)} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Email: ali.adriansyah@gmail.com

email: inggriddelta.s2000@gmail.com

email: gheapramujie11@gmail.com

email: ardiyasalsa26@gmail.com

Abstrak

Organisasi merupakan tempat dari kumpulan individu yang memiliki tujuan yang sama. Dalam mengikuti suatu organisasi tentunya individu dapat berkomitmen dalam mengikuti kegiatan yang telah ditentukan dalam organisasi tersebut. Tidak semua individu memiliki keterikatan komitmen yang kuat dalam mengikuti sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam mengembangkan suatu organisasi. Dengan adanya kesadaran dalam komitmen organisasi, individu yang berada di dalamnya tentunya memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan organisasi yang diikutinya. Dalam mengembangkan suatu organisasi, individu yang di dalamnya dapat memanajemen dirinya dengan baik. Manajemen diri merupakan tahapan yang dilakukan individu untuk mengatur tindakannya sendiri agar hidup lebih terstruktur dan produktif. Berdasarkan hasil TNA (Training Need Analysis) melalui kuesioner yang kami sebar menggunakan aspek kepemimpinan, kerja sama tim, komunikasi, dan manajemen diri yang diisi oleh 32 peserta. Kemudian kuesioner tersebut dihitung menggunakan software SPSS dengan hasil 77,8% masalah disebabkan dari aspek manajemen diri dan hasil wawancara menunjukan hasil yang selaras dengan hasil SPSS yaitu manajemen diri pada anggota organisasi yang kurang baik, sehingga banyak program kerja yang tidak terlaksana sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada saat pelatihan kami menggunakan metode ceramah. Hasil pelatihan mendapatkan kenaikan nilai pre-post test hingga 40 poin, sehingga didapatkan adanya perubahan dari sebelum dan sesudah diadakannya pelatihan.

Kata kunci: *komitmen organisasi, manajemen diri*

Abstract

The organization is a place of a collection of individuals who have the same goal. In joining an organization, of course, individuals can be committed in participating in activities that have been determined in the organization. Not all individuals have a strong commitment to participate in an organization. Organizational commitment is important in developing an organization. With the awareness in organizational commitment, the individuals who are in it certainly have the responsibility in developing the organizations that they follow. In developing an organization, individuals in it can manage themselves well. Self-management is the stage carried out by individuals to manage their own actions so that life is more

structured and productive. Based on the results of the TNA (Training Need Analysis) through a questionnaire that we distributed using aspects of leadership, teamwork, communication, and self-management provided by 32 participants. Then the questionnaire was calculated using SPSS software with 77.8% of problems caused by aspects of self-management and the results of interviews showed results that are in line with the SPSS results, namely self-management to members of the organization that are not good, so that many work programs are not carried out according to the schedule that has been determined. At the time of the training we used the lecture method. The results of the training have increased the pre-post test score by up to 40 points, so that there is a change from before and after the training.

Keywords: *Organizational Commitment, self manajemen*

Submitted: 7 April 2020 Revision: 2 Mei 2020 Accepted: 1 Juni 2020

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan baik apabila mampu memberikan ciri atau kelebihan tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya. Untuk mendapatkan hal tersebut dapat dimulai dari ranah terkecil yaitu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia salah satunya melalui manajemen diri. Manajemen diri erat kaitannya dengan hubungan antar manusia. Hubungan yang dapat dijalin oleh manusia usia remaja salah satunya melalui organisasi yang ada disekolah salah satunya adalah OSIS. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 226/C/Kep/0/1993 menyebutkan bahwa Secara fungsional OSIS menjadi salah satu dari empat jalur pembinaan kesiswaan, di samping ketiga jalur yang lain yaitu : Latihan Kepemimpinan, Ekstrakurikuler dan Wawasan Wiyatamandala. OSIS juga mempunyai peran dalam pembinaan kesiswaan, salah satu peran tersebut adalah peranan yang bersifat preventif dalam arti OSIS mampu mengadaptasi dengan lingkungan, seperti : menyelesaikan persoalan perilaku menyimpang siswa dan sebagainya. Peranan Preventif OSIS akan terwujud apabila pengurus OSIS mempunyai komitmen terhadap identitas yang dia bawa, dalam hal ini OSIS Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat menciptakan suatu hal yang baru dibandingkan dengan organisasi lainnya. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah adanya komitmen organisasi. Tujuan umum dari pelatihan manajemen diri adalah peserta setelah mengikuti pelatihan diharapkan dapat meningkatkan mengolah

waktu dan mengatur diri dengan baik agar dapat lebih berkomitmen dalam organisasi sehingga dapat mengembangkan organisasi menjadi lebih baik.

Metode

a. Khalayak Sasaran

Sasaran peserta pelaksanaan kegiatan pelatihan manajemen diri adalah OSIS SMA 13 Samarinda, Kalimantan Timur.

b. Metode Kegiatan

Ada beberapa metode kegiatan yang digunakan dalam pelaksanaan program, meliputi :

1. Ceramah

Program pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dalam bentuk ceramah berupa pemaparan materi yang disampaikan oleh narasumber atau pemateri. Metode ceramah menurut Sagala (2009) adalah sebuah bentuk interaksi melalui penerangan dan penuturan lisan dari guru kepada peserta didik. Metode ceramah menurut Djamaran dan Zain (2006) adalah alat komunikasi lisan antara guru dengan anak didik dalam proses belajar mengajar. Wina (2010), metode ceramah dapat diartikan sebagai menyajikan pelajaran melalui penuturan secara lisan atau penjelasan langsung kepada sekelompok siswa. Sehingga dapat disimpulkan metode ceramah merupakan penyampaian pelajaran dengan penyampaian materi secara lisan kepada peserta atau siswa baik menggunakan alat bantu maupun tidak.

2. Diskusi

Menurut Syaiful Sagala (2009) diskusi adalah percakapan ilmiah yang bermanfaat berisikan pertukaran pendapat yang dijamin dengan pertanyaan-pertanyaan problematis, pemunculan ide-ide dan pengujian ide-ide ataupun pendapat, dilakukan oleh beberapa orang yang tergabung dalam kelompok itu yang diarahkan untuk memperoleh pemecahan masalahnya dan untuk mencari kebenaran. Setelah materi selesai dipaparkan, dilanjutkan dengan pengisian contoh *task* kegiatan untuk memberikan gambaran dan mempermudah menentukan target maupun prioritas

kegiatan yang akan dijalankan. Diskusi dilakukan agar peserta dapat memahami materi yang telah disampaikan dan dapat menentukan target yang akan dicapai selanjutnya.

c. Langkah-langkah Kegiatan

Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan di SMA 13 Samarinda, pada tanggal 23 November 2019, pukul 08.00 WITA sampai selesai. Tahapan kegiatan pelatihan dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tahap Pelaksanaan

Registrasi
Pembukaan
Kata Sambutan
sekaligus membuka
acara pelatihan

Registrasi peserta dimulai pukul 08.00 WITA
Dibuka oleh pembawa acara
Kata Sambutan oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan



Penyerahan
cinderamata

Penyerahan cinderamata kepada pihak sekolah diwakilkan oleh wakil kepala sekolah bidang kesiswaan



Kegiatan pelatihan

Kegiatan dilaksanakan melalui pemaparan materi dan diskusi (30 menit)



Diskusi



Hasil dan Pembahasan

Peserta pelatihan “Meningkatkan Komitmen Organisasi melalui Pelatihan Manajemen Waktu” ini adalah OSIS SMA Negeri 13 Samarinda. Jumlah peserta dalam pelatihan ini adalah 32 orang. Adapun distribusi peserta sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

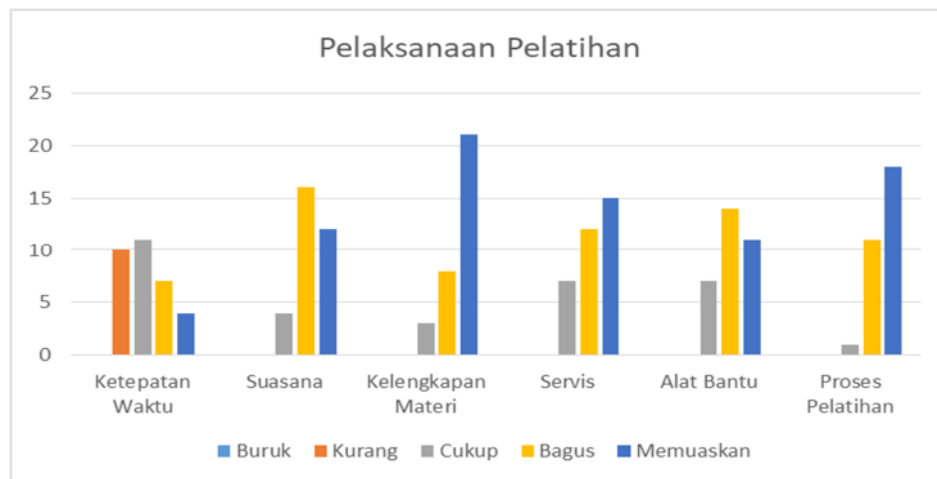
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	13	41
2.	Perempuan	19	59
Total		32	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa peserta yaitu OSIS SMA Negeri 13 Samarinda dengan peserta berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau 41 persen dan perempuan berjumlah 19 orang atau 59 persen. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa

subjek penelitian didominasi dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang atau 59 persen.

Dalam pelatihan yang telah dilakukan, *trainer* hanya menggunakan tiga level evaluasi, yaitu level reaksi, level kognitif, dan level perilaku.

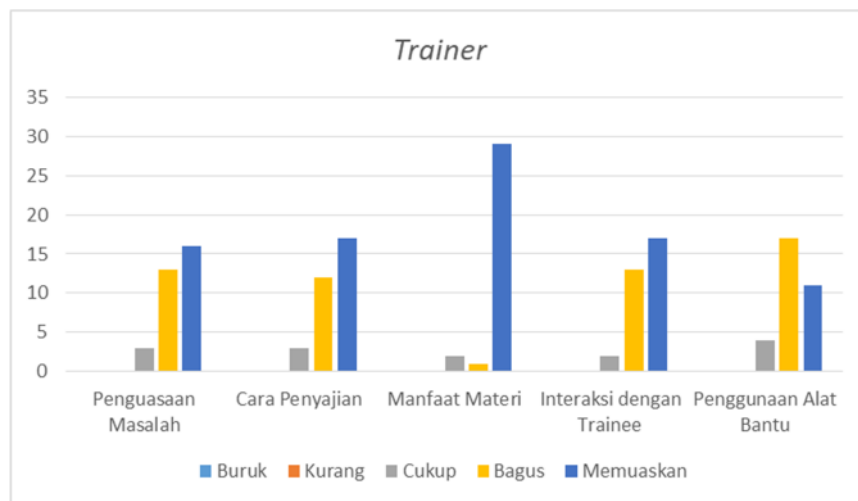
a. Evaluasi reaksi



Gambar 1. Diagram Hasil Penilaian Peserta terhadap Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan Gambar 1 merupakan hasil penilaian peserta terhadap pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan terdiri atas aspek ketepatan waktu, suasana, kelengkapan materi, servis, alat bantu, dan proses pelatihan dan kategori penilaian terdiri atas buruk, kurang, cukup, bagus, dan memuaskan.

Pada aspek ketepatan waktu penilaian tertinggi sebanyak 11 peserta yang memilih bagus dengan persentase 34.4%, aspek suasana penilaian tertinggi sebanyak 16 peserta yang memilih kategori bagus dengan persentase 50%, aspek kelengkapan materi penilaian tertinggi sebanyak 21 peserta yang memilih kategori memuaskan dengan persentase 65.6%, aspek servis penilaian tertinggi sebanyak 15 peserta yang memilih kategori memuaskan dengan persentase 46.8%, aspek alat bantu penilaian tertinggi sebanyak 14 siswa yang memilih kategori bagus dengan persentase 43.8%, dan proses pelatihan penilaian tertinggi sebanyak 18 peserta yang memilih kategori memuaskan dengan persentase 56.3%.



Gambar 2. Diagram Hasil Penilaian Peserta terhadap Pelaksanaan Pelatihan

Berdasarkan Gambar 2 terdapat hasil penilaian peserta terhadap *trainer* yang terdiri atas aspek penguasaan materi, cara penyajian, manfaat materi, interaksi dengan *trainee* dan penggunaan alat bantu serta kategori penilaian terdiri dari buruk, kurang, cukup, bagus, dan memuaskan.

Pada aspek penguasaan masalah penilaian tertinggi sebanyak 16 peserta yang memilih kategori memuaskan dengan persentase 50%, aspek cara penyajian penilaian tertinggi sebanyak 17 peserta yang memilih kategori memuaskan dengan persentase 53%, aspek manfaat materi penilaian tertinggi sebanyak 29 peserta yang memilih kategori memuaskan dengan persentase 91%, aspek interaksi dengan *trainee* penilaian tertinggi sebanyak 17 peserta yang memilih kategori bagus dengan persentase 53%, dan aspek penggunaan alat bantu penilaian tertinggi sebanyak 17 siswa yang memilih kategori bagus dengan persentase 53%.

b. Evaluasi Kognitif

Hasil evaluasi kognitif Pelatihan Meningkatkan Komitmen Organisasi melalui Manajemen Diri, terdapat perbedaan skor pengetahuan sebelum dan setelah pelatihan untuk masing-masing peserta yakni sebanyak 26 peserta mengalami peningkatan dalam memahami materi yang diberikan selama pelatihan dan sebanyak 6 peserta tidak mengalami peningkatan (sama) dalam memahami materi yang diberikan selama pelatihan.

Tabel 2. Uji Paired Sample T-Test

	Mean	Sig. (2-Tailed)
<i>Pre-test</i>	6,53	0,000
<i>Post-test</i>	8,03	

Berdasarkan tabel diatas, nilai *pre test* yang diperoleh oleh siswa rata-rata atau *mean* sebesar 6,53. Sedangkan untuk nilai *post test* diperoleh nilai rata-rata atau *mean* sebesar 8,03. Nilai rata-rata atau *mean* pada *pre test* 6,53 lebih kecil dari nilai rata-rata atau *mean* pada *post test* 8,03, maka secara deskriptif dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan rata-rata antara *pre test* dengan *post test*. Kemudian signifikansi (*2-tailed*) adalah sebesar 0,000 dimana nilai tersebut ($P < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada level kognitif peserta pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi pada OSIS SMA Negeri 13 Samarinda.

c. Evaluasi Perilaku

Setelah kurang lebih tiga bulan pelaksanaan pelatihan didapatkan hasil bahwa terdapat peningkatan komitmen organisasi pada OSIS SMA Negeri 13 Samarinda. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada ketua dan wakil OSIS SMA Negeri 13 Samarinda yang menyatakan bahwa kerja sama, komunikasi, dan program kerja berjalan lebih terstruktur dari sebelum diadakan pelatihan, serta dari pihak OSIS dan sekolah menginginkan diadakan kembali pelatihan seperti ini dengan tema yang berbeda untuk membuat OSIS SMA 13 Samarinda terus berkembang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengabdian masyarakat yang kami lakukan maka mendapatkan kesimpulan terdapat pengaruh dari kegiatan pelatihan 'Meningkatkan Komitmen Organisasi melalui Pelatihan Manajemen Diri' pada OSIS SMA Negeri 13 Samarinda.

Daftar Referensi

- Ambar T, dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI
- Prijosaksono, A. (2001). *Self Mangement Series*. Jakarta: Gramedia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Suwardani, N. K. P., Dharsana, I. K., & Suranata, K. (2014). Penerapan konseling behavioral dengan teknik self-management untuk meningkatkan konsep diri siswa kelas viii b3 smp negeri 4 singaraja. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 2(1).
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Wina, S. (2010). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Media Group